

## **ERSÄTTNINGSRAPPORT 2021**

### **Introduktion**

Denna rapport beskriver hur riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare för Senzime AB (publ), antagna av årsstämman den 11 maj, 2021, tillämpades under år 2021. Rapporten innehåller även information om ersättning till verkställande direktören samt en sammanfattning av bolagets utestående aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram. Rapporten har upprättats i enlighet med aktiebolagslagen och Kollegiet för svensk bolagsstyrnings Regler om ersättningar till ledande befattningshavare och om incitamentsprogram.

Ytterligare information om ersättningar till ledande befattningshavare finns i not 9 (Ersättningar till anställda, mm) på sidorna 53-55 i årsredovisningen för 2021. Information om ersättningsutskottets arbete under 2021 finns i bolagsstyrningsrapporten på sidorna 28-33 i årsredovisningen.

Styrelsearvode omfattas inte av denna rapport. Sådant arvode beslutas årligen av årsstämman och redovisas i not 9 (Ersättningar till anställda, mm) på sidorna 53-55 i Årsredovisningen.

### **Utveckling under 2021**

Verkställande direktören sammanfattar bolagets övergripande resultat i sin redogörelse på sidan 5 i årsredovisningen för 2021.

### **Bolagets ersättningsriktlinjer: tillämpningsområde, ändamål och avvikelser**

En förutsättning för en framgångsrik implementering av bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av dess långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, är att bolaget kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. För detta krävs att bolaget kan erbjuda konkurrenskraftig ersättning. Bolagets ersättningsriktlinjer möjliggör att ledande befattningshavare kan erbjudas en konkurrenskraftig totalersättning. Enligt ersättningsriktlinjerna ska ersättningen till ledande befattningshavare vara marknadsmässig och får bestå av följande komponenter: fast kontantlön, rörlig kontanterersättning, pensionsförmåner och andra förmåner. Den rörliga kontanterersättningen ska vara kopplad till finansiella eller icke-finansiella kriterier. De kan utgöras av individanpassade kvantitativa eller kvalitativa mål. Kriterierna ska vara utformade så att de främjar bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja befattningshavarens långsiktiga utveckling.

Riktlinjerna finns på sidorna 31-32 i årsredovisningen. Bolaget har under 2021 följt de tillämpliga ersättningsriktlinjerna som antagits av bolagsstämman. Inga avsteg från riktlinjerna har gjorts och inga avvikelser har gjorts från den beslutsprocess som enligt riktlinjerna ska tillämpas för att fastställa ersättningen. För att kunna starta och bygga upp verksamheten i USA har det varit av största vikt att attrahera nyckelpersoner och att kunna erbjuda dessa marknadsmässiga ersättningar. I ett anställningsavtal undertecknat i november 2019 har en ledande befattningshavare rätt till en maximal rörlig ersättning utöver de beslutade riktlinjerna vilken också utbetalats. Revisorns yttrande över bolagets efterlevnad av riktlinjerna finns tillgänglig på <https://senzime.com/sv/investor-relations/bolagsstyrning/ersattningsrapport/> . Ingen ersättning har krävts tillbaka. Utöver den ersättning som omfattas av ersättningsriktlinjerna har bolagets årsstämmor beslutat att införa långsiktiga aktierelaterade incitamentsprogram.

*Tabell 1 – Total ersättning till verkställande direktören under 2021 (kSEK)*

| Befattningshavarens<br>namn (position) | <u>Fast ersättning</u> |                | <u>Rörlig ersättning</u> |          |                         |                 |                  |                                         |
|----------------------------------------|------------------------|----------------|--------------------------|----------|-------------------------|-----------------|------------------|-----------------------------------------|
|                                        | Grundlön               | Andra förmåner | Ettårig                  | Flerårig | Extraordinära poster *) | Pensionskostnad | Total ersättning | Andelen fast resp. rörlig<br>ersättning |
| Pia Renaudin (VD)                      | 1 528                  | 91             | 200                      | -        | 223                     | 993             | 3 035            | 88% / 12%                               |

\* Avser aktierelaterade ersättningar.

## **Aktiebaserad ersättning**

*Utestående aktierelaterade och aktiekursrelaterade incitamentprogram*

### *Optionsprogram*

Nedan följer en sammanfattning av optionsprogram som återfinns/återfanns i koncernen under någon av perioderna som omfattas av årsredovisningen 2021.

### *Teckningsoptioner*

VD innehar 400 000 teckningsoptioner. Teckningspriset var 0,54 kr per option baserat på värdering upprättad enligt Black&Scholes på tilldelningsdagen. Teckningsoptionerna förvärvades till marknadsvärde. Varje teckningsoption ger rätt att teckna en ny aktie i Senzime AB mot kontant betalning till en teckningskurs om 12 kr per aktie. Optionsrätten kan utnyttjas till och med 7 maj 2022.

### *Personaloptionsprogram 2020/2023*

Extra bolagsstämma den 2 juli 2020 beslutade om ett program omfattande 100 000 personaloptioner. Programmet riktar sig till en ledande befattningshavare och tilldelades vederlagsfritt i juli 2020. De tilldelade personaloptioner tjänas in under tre år enligt följande: 20 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 juli 2021; 20 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 juli 2022; och 60 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 juli 2023. Förutsatt intjäning och fortsatt anställning i bolaget kan varje option utnyttjas för teckning av aktier under perioden 1 juli

2023 till 30 september 2023. Teckningskurs är satt till 24,70 SEK vilket motsvarar 125 % av den volymvägda genomsnittliga betalkursen för Bolagets aktie på NASDAQ Stockholms huvudmarknad under en period om 20 handelsdagar från och med dagen för bolagsstämman beslut.

#### *Personaloptionsprogram 2020/2024*

Den extra bolagsstämman den 2 juli 2020 beslutade även om ett program vilket omfattar 1 100 000 optioner. Personaloptioner ska erbjudas och tilldelas anställda i Bolaget baserat på deltagarnas individuella prestation under en utvärderingsperiod som skall pågå till och med den 31 december 2020 ("Utvärderingsperioden").

Tilldelade personaloptioner tjänas in under tre år enligt följande: 20 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 februari 2022; 20 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 februari 2023; och 60 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 februari 2024. Deltagare kan utöva tilldelade och intjänade personaloptioner under perioden 1 februari 2024 till 30 april 2024.

Teckningskurs är satt till 24,70 SEK vilket motsvarar 125 % av den volymvägda genomsnittliga betalkursen för Bolagets aktie på NASDAQ Stockholms huvudmarknad under en period om 20 handelsdagar från och med dagen för bolagsstämmans beslut.

Totalt har 825 000 av dessa 1 100 000 optioner tilldelats i februari 2021 och fördelningen är enligt följande: VD: 100 000 personaloptioner; medlemmar i Ledningsgrupp sammanlagt: 500 000 personaloptioner (högsta individuella tilldelning 90 000); övriga anställda: 225 000 (högsta individuella tilldelning 30 000). Marknadsvärdet vid tilldelningen var 4,70 SEK per option.

#### *Personaloptionsprogram 2021/2025*

Årsstämman den 11 maj 2021 beslutade om ett ytterligare personaloptionsprogram omfattande 456 050 optioner. Dessa personaloptioner ska erbjudas och tilldelas anställda - dock ej VD eller de som ingår i bolagets ledningsgrupp - baserat på deltagarnas individuella prestation under en utvärderingsperiod som skall pågå till och med den 31 december 2021 ("Utvärderingsperioden"). Tilldelning kan emellertid ske tidigare eller senare

efter särskilt beslut härom av styrelsen. Det högsta antal personaloptioner som ska kunna tilldelas deltagare är 50 000 personaloptioner per person.

Tilldelade personaloptioner tjänas in under tre år enligt följande: 20 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 februari 2023; 20 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 februari 2024; och 60 % av tilldelade personaloptioner intjänas den 1 februari 2025. Deltagare kan utöva tilldelade och intjänade personaloptioner under perioden 1 februari 2025 till 30 april 2025.

Teckningskurs är satt till 28,10 SEK vilket motsvarar 125 % av den volymvägda genomsnittliga betalkursen för Bolagets aktie på NASDAQ Stockholms huvudmarknad under en period om 20 handelsdagar från och med dagen för tilldelningen.

Totalt har 435 000 av dessa 456 050 optioner tilldelats i februari 2022. Samtliga optioner har tilldelats övriga anställda. Marknadsvärdet vid tilldelningen var 2,68 SEK per option.

Nedan är en sammanställning över VDs utestående tecknings- och personaloptioner:

*Tabell 2 – Aktieoptionsprogram för Verkställande direktören*

|                                     | <u>Huvudsakliga villkor för aktieoptionsprogrammen</u> |                   |                       |                      |                            |                         |                 | <u>Ingående balans</u>         | <u>Under året</u>        |                         |                                      | <u>Utgående balans</u>                    |                                            |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------|----------------------|----------------------------|-------------------------|-----------------|--------------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Befattningshavarens namn (position) | Programmets namn                                       | Prestationsperiod | Datum för tilldelning | Datum för intjänande | Utgång av inläsningsperiod | Period för utnyttjande  | Lösenpris (SEK) | Aktieoptioner vid årets början | Tilldelade aktieoptioner | Intjänade aktieoptioner | Aktieoptioner med prestationsvillkor | Tilldelade aktieoptioner som ej intjänats | Aktieoptioner föremål för inläsningsperiod |
| Pia Renaudin (VD)                   | Teckningsoptioner                                      | 2019-2022         | 2019-05-08            | -                    | -                          | 2019-05-08 - 2022-05-07 | 12,00           | 400 000                        | -                        | 400 000                 | -                                    | -                                         | -                                          |
|                                     | Personaloptioner                                       | 2020-2024         | 2021-02-01            | 2024-02-01           | 2024-02-01                 | 2024-02-01 – 2024-04-30 | 24,70           | 0                              | 100 000                  | 0                       | -                                    | 100 000                                   | -                                          |

### Tillämpning av prestationskriterier

Prestationskriterierna för den verkställande direktörens rörliga ersättning har valts för att förverkliga bolagets strategi och för att uppmuntra agerande som ligger i bolagets långsiktiga intresse. Vid valet av prestationskriterier har de strategiska målen samt kort- och långsiktiga affärsprioriteringar för år 2021 beaktats. De icke-finansiella prestationskriterierna bidrar vidare till anpassning till hållbarhet samt bolagets värderingar.

*Tabell 3 – Verkställande direktörens prestation under det rapporterade räkenskapsåret: rörlig kontantersättning*

| Befattningshavarens namn (position) | Beskrivning av kriterier hänförliga till ersättningskomponenten | Relativ viktning av prestationskriterier | a) Uppmätt prestation och<br>b) faktisk tilldelning / ersättningsutfall |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| Pia Renaudin (VD)                   | Aktiekurs                                                       | 35%                                      | a) -<br>b) -                                                            |
|                                     | Försäljningsmål                                                 | 35%                                      | a) -<br>b) -                                                            |
|                                     | Kvalitativa mål                                                 | 30%                                      | a) 100%<br>b) 200 000 SEK                                               |

## Jämförande information avseende förändringar i ersättning och bolagets resultat

Tabell 4 – Förändringar i ersättning och bolagets resultat under de senaste fem rapporterade räkenskapsåren (RR) (kSEK)

|                                                                                                  | RR-4 vs RR-5    | RR-3 vs RR-4     | RR-2 vs RR-3     | RR-1 vs RR-2     | RR vs RR-1       | RR 2021         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|
| Ersättning till verkställande direktören (kSEK)                                                  | 1 672 (+4,1%)   | 1 740 (+45,4%)   | 2 530 (-5,2%)    | 2 399 (+14,8%)   | 2 754 (+10,2%)   | <b>3 035</b>    |
| Koncernens rörelseresultat (kSEK)                                                                | -9 411 (-38,4%) | -13 025 (-88,4%) | -24 541 (-39,5%) | -34 229 (-42,8%) | -48 866 (-72,3%) | <b>- 84 191</b> |
| Genomsnittlig ersättning baserat på antalet heltidsekvivalenter anställda* i moderbolaget (kSEK) | 244 (-20,9%)    | 193 (+95,2%)     | 377 (+21,0)      | 456 (-17,6%)     | 376 (+9,9%)      | <b>413</b>      |

\* Exklusive medlemmar i koncernledningen